

8. Иоффе О.С. Советское гражданское право: в 3 томах – Т.3 – Л.: Изд-во Ленингр.ун-та 1965. – 347 с.
9. С.И. Ожегов. Толковый словарь русского языка / С.И.Ожегов, Н.Ю. Шведова. – 7-е изд., доп. – М.: Азбуковник, 1999. – 944 с.
10. Бондаренко С.В. Авторське право та суміжні права. – К.: Ін-т інтел. власн. і права, 2008. – 288 с.

РОТАЦІЯ КАДРІВ НА ДЕРЖАВНІЙ СЛУЖБІ УКРАЇНИ: ТЕОРЕТИКО-ПРАВОВИЙ АСПЕКТ

Веракса Юлія Віталіївна

студент-магістр юридичного факультету

Харківського національного університету

імені В.Н.Каразіна

e-mail: juliaveraksa@gmail.com

Ключові слова: державна служба, державне управління, ротація кадрів, службова кар'єра

Успіх політичних і соціально-економічних реформ, що запроваджуються в Україні, залежить від багатьох факторів, зокрема від ефективної роботи органів державної влади – державних службовців. Результативність та якість виконання службовцями поставлених завдань залежить не тільки від законодавчого регулювання діяльності та матеріального забезпечення, а й від особистих якостей та професійної підготовки державних службовців. Саме тому на сучасному етапі особливої актуальності набуває пошук та використання таких кадрових технологій, що зможуть забезпечити підвищення ефективності державної служби, посилять антикорупційну політику та стануть більш інноваційним підходом до підвищення кваліфікації службовця доповнюючи перевірені практикою навчання та атестації.

Ще в 16 сторіччі відомий державний діяч Н.Макіавелі стверджував, що «керівники повинні щорічно мінятися місцями, тому що постійна влада над тими ж самими людьми створює між ними такий тісний зв'язок, який може легко обернутися на шкоду» [6, с.65]. На сучасному етапі розвитку історії ротація кадрів широко використовується в зарубіжних країнах, зокрема в КНР, де ротація має одну з таких форм, як переведення до підприємств та установ, які за статусом, зарплатнею та функціональними обов'язками можуть дуже відрізнятися від попередньої посади.

Сучасна практика функціонування державної служби в Україні вимагає від фахівця з державного управління, що обіймає особливо керівну посаду, інтегрованої міждисциплінарної підготовки, широкого світогляду і практичного досвіду, тобто він має бути не вузьким спеціалістом, здатним вирішувати лише технічні, здебільшого стандартні питання, а управлінцем, який вирішує широкий спектр складних управлінських проблем. З цією метою обов'язковою має стати систематична ротація керівного персоналу зі зміною місця роботи. Така ротація, як вважає З.Полюга, може відбуватися кожні 3-5 років. Це може збігатися в часі з атестацією керівників [1, с.163].

Ротація кадрів («горизонтальна кар'єра») є плановим службовим переміщенням або істотною зміною посадових обов'язків працівника. Під ротацією розуміється переміщення державних службовців у системі державної служби з одного виду в інший, з одного органу в інший. Під ротацією можна також розглядати інститут переводу службовця з однієї посади державної служби на іншу, як в рамках однієї посадової горизонталі. В науковій літературі

виділяють два види ротації: запланована і незапланована. Під запланованою ротацією розуміється перевід державних службовців з одних посад на інші відповідно до плану і формалізованим рішенням роботодавця. У разі тимчасового переведення вони можуть проходити службу за строковим контрактом. Незапланована ротація припускає довільне переміщення службовців, у міру появи вакантних місць, в рамках існуючої посадової структури як одного державного органу, так і декількох [6, с.66].

Ротації є необхідними внаслідок того, що тривале перебування на одній посаді знижує трудову мотивацію, співробітник обмежує кругозір межами лише своїх посадових обов'язків, звикається з недоліками, перестає застосовувати інноваційні підходи до вирішення поставлених завдань.

В науковій літературі існує багато думок з приводу ефективності застосування ротації на державній службі. Зокрема, Кагановська Т.Є виділяє наступні позитивні моменти ротації як зниження плинності кадрів, високий показник числа раціоналізаторських пропозицій з боку працівників, більша відданість організації й, як наслідок цього, зниження витоку інформації, що є комерційною та іншою таємницею, зниження рівня стресів, спровокованих монотонністю (рутинністю) роботи, взаємозамінність працівників у випадку хвороб, відпусток й інших ситуацій нестабільності, підвищення мотивації, задоволеності працею, працівники мають можливість зрівняти між собою посади, адміністрація організації має можливість зрівняти між собою людей за продуктивністю, якістю праці, а головне, що ротація є гарним методом навчання співробітників без відриву від виробництва та ін.

Недоліками ротації слід вважати падіння продуктивності через тривалий період адаптації людей до нових посад, необхідність значних коштів для навчання людей, яких переміщують, а також для реалізації самої системи переміщень, виникненні проблем, викликаних відмовою людей, що займають «гарні» посади, перейти на «погані» й ін. [2, с.187-189]

На сьогоднішній день питання ротації кадрів на державній службі регулюється Розпорядженням КМУ від 18.03.2002 року «Про затвердження Концепції ротації кадрів на окремих посадах державних службовців» №144-р.

Відповідно до цього Розпорядження, основними завданнями ротації кадрів є: удосконалення кадрового потенціалу з метою створення професійного, дієздатного державного апарату; забезпечення планомірності службової кар'єри для перспективної молоді, формування нового типу управлінців; профілактика та запобігання проявам корупції, іншим правопорушенням серед державних службовців; забезпечення результативної та стабільної діяльності органів виконавчої влади, зниження рівня плинності кадрів та ін.

Ротація кадрів на посадах державних службовців повинна базуватися на принципах законності, демократизму та соціальної справедливості, професіоналізму і компетентності, відкритості та прозорості, соціальної захищеності, добровільності, оптимального поєднання інтересів державного органу та державного службовця [5].

На даний момент в науковій літературі доводиться думка, що ротація кадрів є особливим видом переведення на іншу роботу, що регулюється законодавством про працю [4, с.392]. Ротація кадрів державних службовців повинна здійснюватися відповідно до законодавства шляхом переміщення по службі в одному державному органі, переведення до іншого державного органу чи в іншу місцевість за згодою працівника. Переведення на іншу роботу за згодою працівника передбачено статтею 32 Кодексу законів про працю України [3].

Планування службової кар'єри та аналіз ефективності роботи персоналу є завданням кадрових служб відповідних органів. Планування кар'єри передбачає визначення послідовності зайняття посад, на яких потрібно відпрацювати, щоб зайняти посаду відповідного рівня, а також здійснення заходів для набуття необхідної кваліфікації. Посадове переміщення державного службовця повинно здійснюватися з урахуванням його індивідуальних здібностей, професійної підготовки та результативності роботи, оптимального поєднання інтересів державного органу та державного службовця [5].

Незважаючи на досить чітке та раціональне обґрунтування доцільності впровадження ротації на державній службі, процесуального механізму практичної реалізації цієї Концепції українське законодавство поки не містить.

На жаль, в Україні поки питання законодавчого врегулювання ротації кадрів саме на державній службі не визначено. В новому законі «Про державну службу» від 17.11.11 року ротація є новелою у порівнянні з діючим законом. Без сумнівів, ротація кадрів як складова системи роботи з кадрами є ефективним механізмом зниження ризику корупції, елементом просування по службі, підвищення результативності роботи та можливістю оперативного маневрування з кадровими ресурсами на державній службі. Саме тому практична реалізація зазначеного механізму в сучасних умовах вже набула особливої актуальності.

Науковий керівник: д.ю.н., проф. Кагановська Т.Є.

Література:

1. Ефективність державного управління: Збірник наукових праць Львівського регіонального інституту державного управління Української Академії державного управління при Президенті України/ За заг.ред. А.О.Чемериса.-Львів:ЛРІДУ УАДУ, 2003.- Вип.3.-256 с.
2. Кагановська Т.Є. Кадрове забезпечення державного управління в Україні: монографія.-Х.:ХНУ імені В.Н.Каразіна, 2010.-362 с.
3. Кодекс законів про працю від 10.12.1971 року № 322-VIII. - Електронний ресурс.- [Режим доступу]: <http://zakon.rada.gov.ua>
4. Ноздрачев А.Ф. Государственная служба: Учебник для подготовки государственных служащих.- М.:Статут, 1999.-592 с.
5. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження Концепції ротації кадрів на окремих посадах державних службовців» від 18.03.2002 року №144-р.- Електронний ресурс. - [Режим доступу]: <http://zakon.rada.gov.ua>
6. Черепанов В.В. Государственная кадровая политика и кадровая деятельность в системе гражданской службы: Учебное пособие. М.: Финакадемия, 2009. Ч. 1. 144 с.

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ДІЯЛЬНОСТІ БЛАГОДІЙНИХ ОРГАНІЗАЦІЙ В УКРАЇНІ

Вовк Катерина Андріївна

студентка-бакалавр юридичного факультету

Харківського національного університету

імені В. Н. Каразіна

e-mail: katywoolf@ya.ru

Ключові слова: благодійна організація, організаційно – правова форма, утримання благодійної організації, кошторис, відповідальність.

Згідно зі ст. 36 Конституції громадяни України мають право на свободу об'єднання в політичні партії та громадські організації для здійснення і захисту своїх прав і свобод та задоволення політичних, економічних, соціальних, культурних та інших інтересів, за винятком обмежень, встановлених законом в інтересах національної безпеки та громадського порядку, охорони здоров'я населення або захисту прав і свобод інших людей [3].

Благодійництво, благодійну діяльність і благодійні організації досліджували такі науковці, як О. Алексєєва, Б. Бромлей, М. Колісник, Т. Літвінова, Д. Страховський, Ф. Ступак, Г. Ульгорн, В. Чепурнов та інші. Втім, ця тема настільки актуальна, що безперечно спонукає до